



RINGKASAN EKSEKUTIF

Memet Slamet. *Analisis Perilaku Individu dalam Organisasi Bisnis CV. TIJIPI.* (di bawah bimbingan **Lukman M. Baga** dan **Idqan Fahmi**)

Kegiatan produksi kemasan dalam lingkup sistem agribisnis merupakan penunjang sistem agribisnis, terutama bagi subsektor produksi. Kegiatan produksi kemasan bentuk pada umumnya diusahakan oleh perusahaan kecil dan menengah. Berdasarkan pengalaman negara maju, perusahaan kecil dan menengah memiliki potensi peran yang cukup besar dalam kegiatan ekonomi nasional. Saat ini Indonesia tengah mengembangkan usaha kecil agar menjadi kuat dan mandiri, dan selanjutnya menjadi usaha menengah. Dengan demikian, perhatian terhadap kegiatan usaha menengah menjadi relevan dengan perkembangan dunia usaha di Indonesia saat ini.

CV. TIJIPI memulai usahanya sebagai perusahaan kecil, dan saat ini telah tumbuh menjadi perusahaan menengah. Pada saat memulai usaha sebagai perusahaan kecil, penyediaan pegawai dilaksanakan secara sederhana tanpa terlalu banyak pertimbangan dan persyaratan. Setelah organisasi berkembang dan menghadapi banyak tantangan, dirasakan perlunya efektifitas perilaku individu yang kemudian diharapkan dapat mendorong organisasi ke arah perkembangan yang lebih pesat lagi. Perilaku individu merupakan suatu hal yang dinamis yang dapat menciptakan efektifitas organisasi, atau bahkan dapat mengancam kelangsungan hidup organisasi. Yang kini menjadi pertanyaan adalah *bagaimana kebijakan adaptasi perusahaan terhadap perilaku individu*. Untuk itu perlu dipahami terlebih dahulu dinamika perilaku individu. Agar kebijakan tersebut berlaku dalam jangka cukup panjang maka perlu diantisipasi dinamika perilaku di masa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka Geladikarya ini difokuskan untuk mengkaji perilaku individu yang saat ini terjadi pada organisasi bisnis CV. TIJIPI. Dengan hasil kajian ini perusahaan mendapatkan alternatif kebijakan keadaptasian perusahaan terhadap perilaku individu.



MB-IPB
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Dalam penelitian ini digunakan metode studi kasus yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang luas dan lengkap mengenai subyek yang diamati, serta dapat diketahui keadaan sebenarnya. Data yang dikumpulkan terdiri dari data Primer dan data Sekunder. Alat analisis yang digunakan adalah analisis keefektifan individu.

Hasil kajian yang diperoleh menunjukkan bahwa perilaku individu mengalami hambatan keefektifan sebagai berikut :

1. Yang mempengaruhi tingginya tingkat absensi adalah pegawai dengan anak dua atau lebih, dan pegawai dengan status tidak kawin.
2. Yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover* adalah masa kerja pegawai kurang dari 10 tahun dan usia pegawai yang kurang dari 40 tahun.
3. Unsur yang paling rendah dalam indikator kepuasan pegawai adalah menyangkut unsur rekan kerja.
4. Pengendalian diri individu yang rendah telah menciptakan perbedaan tanggapan *level* Kepala Bagian dengan *level* Manajer.
5. Sebagian besar individu masih membutuhkan rasa aman.
6. Sebagian gaya pengambilan keputusan individu adalah sensasional.

Guna mencapai perilaku individu yang menghambat keefektifan individu menjadi perilaku individu yang mengarah pada keefektifan individu, kuncinya adalah proses pembelajaran yang sistematis, dimana pembelajaran sendiri adalah perubahan perilaku yang permanen dari individu. Dalam hal pembentukan perilaku individu ke arah yang diinginkan manajemen, kebijakan keadaptasian harus diwujudkan berupa program pembelajaran dengan komitmen yang kuat dari manajemen. Program pembelajaran tersebut harus diikuti pula dengan program penguatan dan ganjaran yang juga membutuhkan komitmen yang kuat dari manajemen.

Sebagai kebijakan keadaptasian terhadap dinamika perilaku individu, program pembelajaran perlu difokuskan pada :

1. Penguatan dan ganjaran atas kehadiran tertentu dari pegawai dengan anak dua dan lebih serta pegawai dengan status tidak kawin.



2. Penguatan dan ganjaran atas masa kerja tertentu tanpa terputus yang telah dilalui oleh pegawai yang masa kerjanya kurang dari 10 tahun.
3. Penyelenggaraan pelatihan kerjasama antar individu dan latihan kepekaan, serta program pelatihan pelayanan.
4. Penyelenggaraan program pelatihan pengembangan diri yang diikuti para manajer dan para kepala bagian.
5. Menciptakan suasana kerja dengan citra rasa aman yang lebih tinggi bagi para pegawai, dimana penguatan dan ganjaran memiliki posisi yang lebih besar bila dibanding dengan hukuman.
6. Penyelenggaraan pelatihan manajerial bagi para manajer yang menyangkut teori dan praktek yang meliputi seluruh fungsi-fungsi manajemen.

Melihat kebijakan perusahaan yang menyangkut dengan perilaku individu, terdapat kebijakan-kebijakan yang harus tetap dipertahankan, dan kebijakan-kebijakan yang perlu dikembangkan lebih lanjut. Kebijakan manajemen yang telah berjalan selama ini yang harus tetap dipertahankan yaitu :

1. Hubungan timbal balik antara direksi dan manajer, karena kebijakan yang telah berjalan selama ini mampu menciptakan kesamaan tanggapan dalam tingkat yang cukup tinggi antara manajer dengan direktur.
2. Sistem promosi dan sistem penggajian, perlu tetap dilanjutkan karena telah menciptakan kepuasan yang relatif tinggi bagi pegawai.

Kebijakan yang perlu dikembangkan lagi adalah :

1. Tunjangan kesehatan perlu dilanjutkan dengan program upah sehat.
2. Hasil latihan pegawai di luar pekerjaan perlu diikuti dengan pemberian kesempatan untuk mentransfer hasil latihan pada pegawai lainnya, serta ganjaran atas prestasi yang dicapainya.
3. Keseimbangan tanggapan antara manajer dan direktur harus dilanjutkan dengan program mentor sampai tingkat pegawai yang paling bawah.

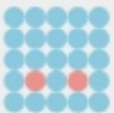




4. Tingkat kepuasan yang relatif tinggi dari para individu saat ini, merupakan kesempatan yang baik untuk dijadikan tonggak dimulainya penyelenggaraan program-program latihan yang sistematis bagi para manajer dan kepala bagian, yang antara lain latihan kemampuan manajerial serta latihan kerjasama.
5. Program penguatan dan ganjaran dilaksanakan bagi mereka yang berprestasi dalam meningkatkan kinerja, sebagai upaya menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis dengan dampak waktu dapat berjalan dalam periode yang panjang.

© Hak Cipta Milik IPB

Hak cipta dilindungi Undang-Undang



MB-IPB

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.